

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Shanti Pulkkinen

Työelämätietoutta maahanmuuttajille palkansaa- jan ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä

Opinnäytetyö 2017

Tiivistelmä

Shanti Pulkkinen

Työelämä tietoutta maahanmuuttajille palkansaajan tuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä, 42 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalous

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2017

Ohjaaja: lehtori Timo Hynynen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön aiheena oli työelämä tietous maahanmuuttajille palkansaajan ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä. Työssä perehdyttiin henkilökohtaisen ansiotulon verotuksen periaatteisiin ja vähennyksiin sekä laajemmin työlainsäädännön oikeuden aloihin, kuten työsopimusoikeuteen, työehtosopimusoikeuteen, työaika säätelevään lakiin ja vuosilomalakiin.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat EU maiden ulkopuolelta tulleet työkäiset maahanmuuttajat. Haastatteluissa selvitettiin maahanmuuttajien tiedon tasoa Suomen työlainsäädännöstä ja palkansaajan ansiotuloverotuksesta. Haastattelun teemat pohjautuivat opinnäytetyön aihealueisiin. Työn teoriaosa sisältää lainauksia haastatteluista.

Opinnäytetyön tuloksena laadittiin koonti yleisimmistä palkansaajan tuloverotukseen ja työlainsäädäntöön liittyvistä kohdista, jotka Suomessa työskentelevän maahanmuuttajan tulisi tietää.

Asiasanat: maahanmuuttaja, kotoutuminen, ansiotuloverotus, työlainsäädäntö

Abstract

Shanti Pulkkinen

Working knowledge of Finnish personal income taxation and labour legislation for immigrants, 42 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialization in Business Law

Bachelor's Thesis 2017

Instructor: Mr Timo Hynynen, Senior Lecturer

The purpose of this study was to examine the knowledge of immigrants concerning personal income taxation system and labour legislation in Finland. The thesis consists of personal income taxation, tax deductions, and introduces extensively labour legislation, such as employment contract, collective labour agreement and legislation concerning annual leave.

The thesis was carried out as a qualitative research. The target group of this research were immigrants outside the EU countries. The topics of the interviews were based on the theory of this thesis. The thesis contains quotes from the interviews throughout the research.

The final result of this thesis was to create a compact collection of general information concerning personal income taxation and main principles of labour legislation that immigrants should be aware of while working in Finland.

Keywords: immigrant, social integration, personal income taxation, labour legislation

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Maahanmuuttajat Suomessa.....	8
2.1	Kotoutumisen edistäminen.....	9
2.2	Maahanmuuttajien työllistyminen.....	10
3	Yleistä palkansaajan verotuksesta.....	12
3.1	Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus.....	12
3.2	Ilmoittamisvelvollisuus.....	12
3.3	Ennakkoperintä.....	13
4	Ansiotulon luonne ja verotusperiaate.....	14
5	Ansiotuloista tehtävät vähennykset.....	14
5.1	Luonnolliset vähennykset.....	15
5.1.1	Tulonhankkimiskulut.....	15
5.1.2	Asunnon ja työpaikan väliset matkat.....	16
5.1.3	Veronmaksukyvyn alentumisvähennys.....	16
5.2	Muut ansiotulovähennykset.....	16
5.2.1	Tulonhankkimisvähennys.....	17
5.2.2	Ansiotulovähennys.....	17
5.2.3	Työtulovähennys.....	18
5.2.4	Perusvähennys.....	18
6	Verovapaat tulot ja korvaukset.....	19
7	Työsopimusoikeus.....	19
7.1	Työsopimus.....	20
7.2	Koeaika.....	21
7.3	Sairausajan palkka.....	21
7.4	Työsuhteen päättymisen.....	22
7.4.1	Työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste.....	23
7.4.2	Taloudelliset ja tuotannolliset päättämisperusteet.....	24
7.5	Irtisanomisaika.....	24
8	Työehtosopimusoikeus.....	25
8.1	Yleissitova työehtosopimus.....	25
8.2	Merkitys työsuhteessa.....	26
9	Työaika.....	26
9.1	Työajan määritelmä.....	27
9.2	Säännöllinen työaika.....	27
9.3	Jaksotyöaika.....	28
9.4	Lisä- ja ylityö.....	28
9.5	Yötyö.....	29
9.6	Lepoajat ja sunnuntaityö.....	29
10	Vuosiloma.....	30
10.1	Ansaintasäännöt.....	31
10.2	Vuosilomapalkka.....	31
10.2.1	Kuukausi- ja viikkopalkkaisen työntekijän lomapalkka.....	32
10.2.2	Tunti- ja suorituspalkkaisten työntekijöiden lomapalkka.....	32
10.2.3	Prosenttiperusteisen lomapalkka.....	32
10.3	Vuosiloman antaminen.....	33
10.4	Lomakorvaus.....	33
10.5	Lomaraha.....	34
11	Ammattiliittojen merkitys työsuhteessa.....	34

12 Pohdinta.....	35
Kuviot ja taulukot	41
Lähteet	42

Liitteet

Liite 1 Avuksi maahanmuuttajalle henkilökohtaiseen verotukseen

Liite 2 Avuksi maahanmuuttajalle työlainsäädännöllisiin asioihin

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on työelämätietous maahanmuuttajille palkansaajan ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä. Palkansaajan ansiotuloverotus ja työlainsäädäntö perustuvat lakiin ja ovat olennaisia asioita, jotka työnsä aloittavan tai työssäkäyvän maahanmuuttajan on hyvä tietää. Opinnäytetyö käsittelee henkilöverotuksen perusteita, palkansaajan ansiotuloverotuksen luonnetta, verotusperiaatetta ja vähennyksiä sekä työoikeuden osalta työsopimusoikeutta, työehtosopimusoikeutta, työaikalakia ja vuosilomalakia.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää maahanmuuttajan tiedontarvetta ja –tasoa palkansaajan ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännön periaatteista. Työn toisena tavoitteena on antaa työnsä aloittavalle tai työssäkäyvälle maahanmuuttajalle selkeä ja tiivistetty koonti palkansaajan ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä. Lisäksi opinnäytetyön tarkoitus on olla apuna työnsä aloittavalle tai työssäkäyvälle maahanmuuttajalle, jolla ei ole perusteellista tietopohjaa henkilöverotuksesta tai työoikeudesta.

Opinnäytetyön rajaaminen on välttämätöntä, sillä molemmat työn teoriaosan aihealueet ovat laajoja ja pitävät sisällään erilaisia asioita elämäntilanteesta riippuen. Molemmista kokonaisuuksista on jätettävä epäolennaisimpia aihealueita pois eli niitä, joita maahanmuuttaja epätodennäköisesti tulee tarvitsemaan työelämässä. Palkansaajan ansiotuloverotuksesta tutkimuksen ulkopuolelle jäävät ansiotulojen osalta päivärahat ja kilometrikorvaukset, luontoisedut, opintotuki ja eläketulot ja näistä tehtävät vähennykset. Pääomatuloja ja niistä tehtäviä vähennyksiä ei käsitellä työssä lainkaan eikä perintö- ja lahjaverotusta tai ulkomailta saatua tuloa. Työoikeuden alueelta rajataan pois työturvallisuuslaki, yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuuslaki ja yhteistoimintalaki.

Opinnäytetyön empiirinen osa toteutetaan kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä ovat EU-maiden ulkopuolelta saapuneet työikäiset maahanmuuttajat. Laadullinen tutkimus toteutetaan teemahaastatteluilla. Haastattelun useampaa työikäistä maahanmuuttajaa opinnäytetyön aihealueisiin liittyen. Empiirinen osa käsittelee muun muassa

maahanmuuttajien tiedon tasoa Suomen työlainsäädännöstä ja palkansaajan ansiotuloverotuksesta sekä haasteita, joita maahanmuuttaja on kohdannut työsuhteisiin liittyvissä asioissa.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jossa pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on löytää tai paljastaa tosiasioita olemassa olevien asioiden todentamisen sijaan. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä, että ihmistä suositetaan tiedon keruun instrumenttina ja aineisto kootaan todellisista tilanteista. Myös kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. Laadullisia metodeja ovat muun muassa teemahaastattelu tai osallistuva havainnointi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161,164.)

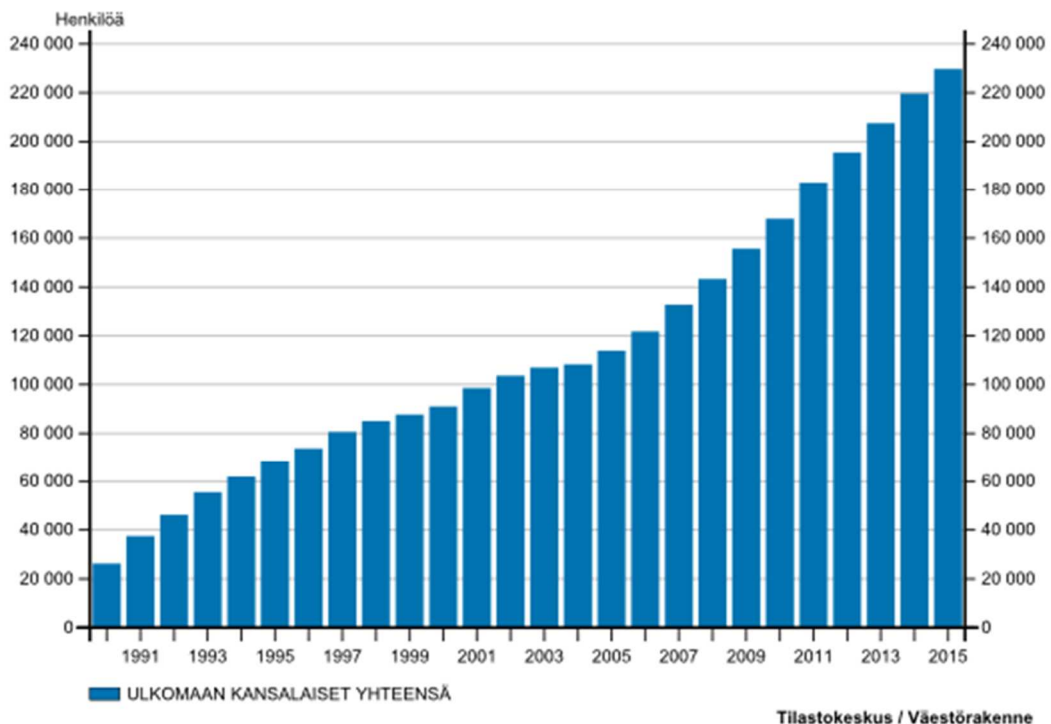
Aihe on ajankohtainen, sillä viime vuosina Suomeen on saapunut runsaasti maahanmuuttajia eri maista. Uuteen kotimaahan asettuessa on erityisen tärkeää maahanmuuttajalle sekä yhteiskunnalle, että maahanmuuttaja pääsee mahdollisimman pian integroitumaan osaksi yhteiskuntaa ja aloittamaan elämänsä yhdenvertaisena kansalaisena. Kotoutumistoimet ovat olennainen osa maahanmuuttajan asettuessa uuteen kotimaansa. Erityisen tärkeää on suomen kielen osaaminen, joka korostuu työelämää aloittaessa. Kun maahanmuuttaja solmii ensimmäistä työsuhdetta, hänen tiedon tasonsa Suomen verotusjärjestelmästä ja työlainsäädännöstä on yleensä matala. Tietoa on saatavilla erilaisista lähteistä, mutta tiedon löytäminen voi olla vaikeaa. Työntekijän tulisi olla perillä perusasioista jo ennen työsuhteen alkua, jotta ongelmia ei synny työpaikalla tai viranomaisten kanssa. Lisäksi työntekijän tulee tietää velvollisuutensa ja oikeutensa työsuhteasioissa. Peruspalveluiden saatavuus, maahanmuuttajien palvelutarpeiden tunnistaminen ja henkilöstön asiantuntevuus ovat hyvän kotoutumistyön edellytyksiä (Työ- ja elinkeinoministeriö a).

2 Maahanmuuttajat Suomessa

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan tilastoissa ja tutkimuksissa yleensä sellaista Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua maassa pidempään. Maahanmuuttaja voi viitata myös sellaiseen henkilöön, joka on syntynyt Suomessa, mutta jonka vanhemmat tai toinen vanhemmista on muuttanut Suomeen eli henkilö on niin sanottu toisen sukupolven maahanmuuttaja. Maahanmuuttaja ei tarkoita samaa kuin turvapaikanhakija tai pakolainen. Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka on kotimaassaan joutunut vainon kohteeksi ja anoo kansainvälistä suojelua ja oleskeluoikeutta toisesta maasta. Pakolaiseksi luokitellaan YK:n pakolaissopimuksen mukaan henkilö, jolla on perusteltu aihe pelätä joutuvansa vainotuksi kotimaassaan. (Väestöliitto a.)

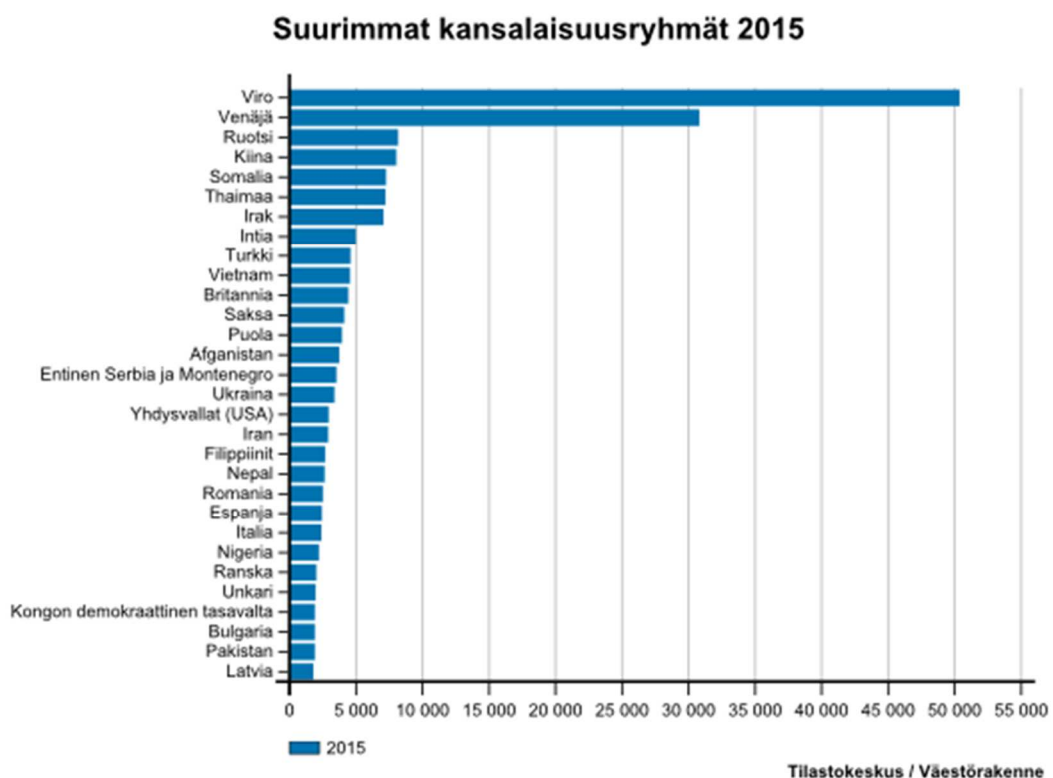
Ulkomaalaistaustaisen väestön määrä Suomessa kasvaa koko ajan. Vuonna 1990 Suomessa asui vakituisesti noin 25 000 ulkomaalaistaustaista, vuonna 2000 heitä oli 90 000 ja vuoden 2014 lopussa määrä oli 220 000 (Kuvio 1). Maahanmuutto jatkui kasvuaan myös viime vuosien ajan, sillä erityisesti sotaa pakenneiden kasvava joukko saapui Eurooppaan. (Nieminen, Sutela & Hannula 2015.)

Väestö kansalaisuuden mukaan 1990-2015
ULKOMAAN KANSALAISET YHTEENSÄ



Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset yhteensä (Tilastokeskus 2016)

Suomessa asui lähes 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmää vuoden 2015 lopussa. Näistä suurin ryhmä olivat Virosta peräisin olevat kansalaiset, toiseksi eniten Suomessa asuu Venäjän kansalaisia. Kansalaisuustilastossa olevat kiinalaiset, somalialaiset, thaimaalaiset ja irakilaiset ylittävät viiden tuhannen rajan. Muiden ryhmien kansalaiset jäävät alle viiden tuhannen (Kuvio 2). Tilaston otanta koskee kaikkia Suomessa asuvia ulkomaan kansalaisryhmiä, ei pelkästään EU-maiden ulkopuolelta tulleita ryhmiä. (Tilastokeskus.)



Kuvio 2. Suurimmat kansalaisuusryhmät 2015 (Tilastokeskus 2016)

2.1 Kotoutumisen edistäminen

Laissa on säädetty kotoutumisen edistämisestä (KotoL). Lain tarkoituksena on parantaa maahanmuuttajien kotoutumista ja edistää maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Olennaista on, että maahanmuuttajalle tulee tarjota kotoutumista tukevia toimenpiteitä ja palveluita, kuten

tietoa yhteiskunnasta, suomen kielen opetusta sekä kulttuurin tuntemusta ja tietoa työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksista erityisesti maassaolon alkuvaiheessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö a.)

Kotoutumislakia sovelletaan henkilöön, jolla on ulkomaalaislaissa (301/2004) tarkoitettu voimassa oleva oleskelulupa Suomessa. Lakia sovelletaan myös henkilöön, jonka oleskeluoikeus on rekisteröity tai jolle on myönnetty oleskelu-kortti ulkomaalaislain mukaisesti (KotoL 1§.)

Soveltamisala koskee myös EU:n ja Pohjoismaiden kansalaisia sekä heidän perheenjäseniään, mutta lakia ei sovelleta henkilöön jolla on Suomen kansalaisuus (Työ- ja elinkeinoministeriö b).

Eräs lain tärkeä tavoite on, että säädetyillä toimenpiteillä ja palveluilla edistetään maahanmuuttajien mahdollisuutta saavuttaa tasavertainen asema yhteiskunnassa oikeuksien ja velvollisuuksien osalta. Kotoutumislain tarkoituksena on lisäksi edistää myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken sekä tukea tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Laissa säädetyillä toimenpiteillä on tarkoitus tukea maahanmuuttajien osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia yhteiskunnassa. Kotoutumista voidaan kuvata jatkuvana kaksisuuntaisena prosessina, jossa yhteiskunta muuttuu väestön monimuotoistuesssa. Maahanmuuttajan tulee hankkia yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Työtä pidetäänkin usein integraation ja kotoutumisen merkkinä. Tämä edellyttää sitoutumista ja avoimuutta sekä maahanmuuttajilta itseltään että vastaanottavalta yhteiskunnalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö c.)

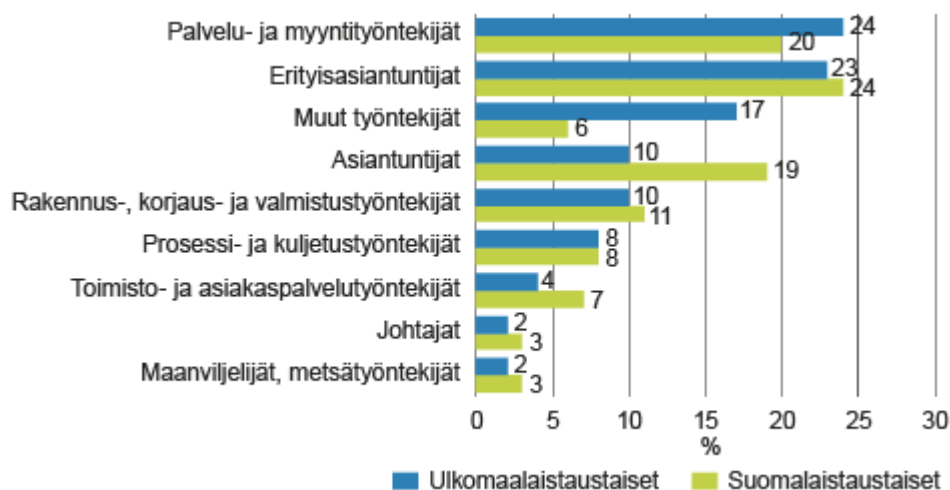
TE-toimisto järjestää kotoutumiskoulutusta maahanmuuttajille. Koulutus tarjoaa mahdollisuuden opiskella suomen kieltä, yhteiskuntatietoa ja työn haussa tarvittavia taitoja. Koulutus kestää noin vuoden ja niitä järjestetään ympäri Suomea. Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on parantaa työmahdollisuuksia ja tutustuttaa maahanmuuttaja suomalaiseen työelämään. (TE-toimisto.)

2.2 Maahanmuuttajien työllistyminen

Työmarkkinoilla maahanmuuttajien vahvuus on, että he ovat keskimäärin nuoria, työhaluisia ja työkykyisiä. Kuitenkin he ovat useammin työttömiä verrattuna muuhun väestöön, sillä vuonna 2014 työikäisistä ulkomaalaistaustaisista oli työllistynyt 60 prosenttia, kun vastaava osuus suomalaistaustaisessa väestössä oli 69

prosenttia. Maahanmuuttajilla, joilla on pakolaistaustaa, työllistymistä vaikeuttavat useimmiten vähäinen koulutus, mahdolliset traumakokemukset sekä psyykkiset ja fyysiset ongelmat. Sen sijaan maassaoloaika edistää heidän työllistymistään, sillä kymmenen vuotta maassa olleista pakolaisista joka toinen on työllistynyt. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.) Maahanmuuttajien työllistyminen on tärkeää erityisesti heille itselleen, perheilleen, yhteisöilleen ja koko yhteiskunnalle (Väestöliitto b).

Maahanmuuttajataustaisilla naisilla on vaikeuksia päästä työmarkkinoille ja he työllistyvät suomalaisia naisia heikommin. Yleisin syy tähän on naisten varhainen perheellistyminen. Työmarkkinoille pääsyä vaikeuttavat myös muun muassa vähäinen koulutus, työkokemuksen puute ja heikko kielitaito. Ulkomaalaistaustaiset miehet sen sijaan työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin vastaavalla tavalla koulutetut suomalaismiehet. Maahanmuuttajat työllistyvät yleisimmin työntekijäammatteihin, esimerkiksi palvelu- ja myyntityöhön (Kuvio 3). Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta tulevat maahanmuuttajat ovat usein yrittäjiä. Korkeakoulutetuista maahanmuuttajista joka viides on työntekijäammatissa, harvemmin siis asiantuntija-, toimisto- tai asiakaspalvelutyössä. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos).



Kuvio 3. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 15–64-vuotiaiden ammattirakenne (Tilastokeskus, UTH-tutkimus 2014.)

Maahanmuuttajien tulee tietää, että Suomessa tehtävässä työssä on noudatettava Suomen lakeja ja Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia. Työssä noudatetaan yleensä myös työehtosopimusta, jossa määritellään tarkemmin

työssä noudatettavat oikeudet ja velvollisuudet, esimerkiksi minimipalkan suuruus, työajat ja lomat. Nämä kaikki on tehty työntekijän aseman turvaamiseksi. (Maahanmuuttovirasto.) Suomessa työelämässä pärjäämisen edellytyksenä maahanmuuttajataustaisen henkilön on olennaista osata suomea arjen työkielenä ja hallita työelämän pelisäännöt (Palvelualojen ammattiliitto a).

3 Yleistä palkansaajan verotuksesta

Tässä luvussa käsitellään henkilöverotuksen yleisiä periaatteita ja vähennyksiä työnsä aloittavan ja työssäkäyvän maahanmuuttajan työntekijän näkökulmasta.

3.1 Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus

Verovelvollisuus on määritelty laissa niin että verovelvollinen on verovuonna Suomessa asunut henkilö, kotimainen yhteisö, yhteisö ja kuolinpesä täältä ja muualta saamastaan tulosta. Tätä kutsutaan yleiseksi verovelvollisuudeksi (TVL 9 §). Toisin sanoen henkilö, joka asuu Suomessa ja hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti. Yleisesti verovelvolliseksi luetaan myös henkilö, joka jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan. (Verohallinto a.)

Rajoitetusti verovelvollinen on henkilö, joka verovuonna ei ole asunut Suomessa, sekä ulkomainen yhteisö täältä saamastaan tulosta. Rajoitetusti verovelvollinen on velvollinen suorittamaan Suomeen veroa vain täältä saamistaan tuloista, jotka voivat olla esimerkiksi suomalaiselta maksajalta saatu palkka Suomessa tehdystä työstä. (Verohallinto a.)

3.2 Ilmoittamisvelvollisuus

Niskakankaan (2014, 111) mukaan tuloverotus perustuu ilmoittamisvelvollisuuteen. Verovelvollisen on verotusta varten ilmoitettava veronalaiset tulonsa, niistä tehtävät vähennykset ja muut verotukseen vaikuttavat olennaiset tiedot veroviranomaiselle. Ilmoittamisvelvollisuus koskee Suomessa verovelvollisia henkilöitä, joilla on verovuonna ollut veronalaisia tuloja. Verovelvollinen täyttää ilmoittamisvelvollisuutensa esitäytetyn veroilmoituksen perusteella. Esitäytetty veroilmoitus lähetetään kaikille luonnollisille henkilöille noin maaliskuun aikana.

Esitäytetyllä veroilmoituksella on valmiiksi täytetyt tulotiedot, jotka veroviranomainen on saanut tietoonsa.

Ilmoittamisvelvollisuuden lisäksi verovelvollisella on tarkastusvelvollisuus, joka tarkoittaa, että verovelvollisen on tarkastettava esitäytetyn veroilmoituksen tiedot. Jos tiedoissa on puutteita, on verovelvollisen korjattava tai täydennettävä tiedot ja palautettava lomake ajoissa Verohallinnolle. Sen sijaan, jos esitäytetyssä veroilmoituksessa ei ole puutteita, sitä ei tarvitse palauttaa ellei veroviranomainen sitä erikseen vaadi. Jos esitäytettyä veroilmoitusta ei palauteta, veroviranomainen katsoo veroilmoituksen annetun esitäytetyn tietojen mukaisesti. Ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyönnistä toimitettu verotus voidaan myöhemmin oikaista verovelvollisen vahingoksi. (Niskakangas 2014, 111–112.)

3.3 Ennakkoperintä

Vero on tarkoitus periä sinä vuonna, kun tuloa kertyy. Ennakkoperintä jakautuu ennakonpidätykseen ja ennakonkantoon. Ennakonpidätyksellä tarkoitetaan, että rahasuorituksen maksaja, esimerkiksi työnantaja pidättää suorituksesta veron ja tilittää sen Verohallinnolle. Ennakonpidätys toimitetaan rahana maksettavan palkan määrästä ja luontoiseduista, joista pidätetään verokortista näkyvän ennakonpidätysprosentin mukainen määrä. Verovelvollinen eli työntekijä saa siten nettopalkkana ennakonpidätyksellä ja muilla maksuilla vähennetyn rahapalkan. Ennakkoperinnän perusteita voidaan verovelvollisen vaatimuksesta muuttaa verovuoden aikana esimerkiksi palkkatulojen muuttuessa. Ennakonkannossa verovelvollinen maksaa itse ennakkoveroa tulojensa mukaan. Ennakoiden määrän ollessa pienempi kuin lopullisessa verotuksessa määrättävä vero, on verovelvollisen maksettava jäännösveroa. Sen sijaan, jos ennakkoa on peritty liikaa, on verovelvollinen oikeutettu palautukseen. (Niskakangas 2014, 106–111.)

En saanut apua ensimmäisen verokortin hankinnassa ja esimieheni pidätti palkastani 60 % veroa. Myöhemmin kuulin, että verokortti pitää esittää ennen palkanmaksua.

En tiennyt, että minun täytyy itse seurata kuluvan vuoden tulokertymää ja, että tämä vaikuttaa lopullisen veron määrään.

4 Ansiotulon luonne ja verotusperiaate

Tuloverolain 61 §:n mukaan ansiotuloa on kaikki se tulo, joka ei ole pääomatuloa. Ansiotuloja ovat palkkatulot, opintotuki, eläkkeet ja työttömyyspäivärahat. Ansiotuloja verotetaan progressiivisen asteikon mukaan valtion- ja kunnallisverotuksessa. Viisitasoisesta asteikosta säädetään joka syksy erillinen asteikkolaki seuraavalle vuodelle. Valtion- ja kunnallisveron lisäksi ansiotuloista kirkollisveroa maksavat kirkkoon kuuluvat henkilöt. Ansiotuloista maksettava kunnallisvero on suhteellinen vero, joka vaihtelee vuosittain ja kunnittain yleensä 16 %:n ja 23 %:n välillä. Ansiotuloista peritään lisäksi eräitä sosiaalimaksuja, esimerkiksi työntekijän työeläkemaksut. (Niskakangas 2014, 57–58.)

En tiennyt mitä progressiivisella verotuksella tarkoitetaan, synnyinmaani verotusjärjestelmä poikkeaa täysin Suomen verotuksesta. Verotusasioissa pyysin apua esimieheltäni, kollegoilta ja läheisiltäni. Verotoimistossa asiointi oli ongelmallista kielimuurin vuoksi.

Palkkatulot

Niskakankaan (2014, 58) mukaan veronalaista ansiotuloa on työsuhteen perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo, eläke tai tämän tyyppisen tulon sijaan saatu korvaus. Palkalla tarkoitetaan kaikenlaista palkkaa, palkkiota, korvausta ja etuutta joka saadaan työ- tai virkasuhteessa. Palkkaa ovat myös kouspalkkiot ja henkilökohtaiset luento- ja esitelmäpalkkiot. Palkan käsite ei ratkaise tulon veronalaisuutta, sillä kaikki muutkin tulot, joita ei ole säädetty veropaiksi verotetaan normaalisti. Palkan käsite korostuu ennakkoperinnässä. Veronalaista ansiotuloa ovat lisäksi rahanarvoiset etuudet ja korvaukset, jotka työnantaja antaa työntekijälleen, näitä kutsutaan luontoiseduiksi.

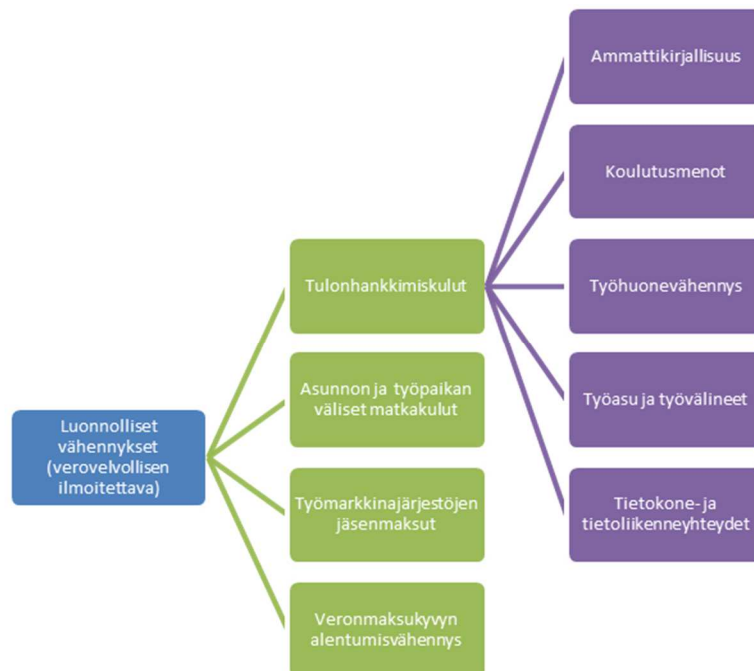
5 Ansiotuloista tehtävät vähennykset

Ansiotuloista tehtävät vähennykset jaetaan luonnollisiin vähennyksiin ja muihin ansiotulovähennyksiin. Luonnollisista vähennyksistä käsitellään tässä luvussa tulonhankkimiskulut, asunnon ja työpaikan väliset matkat ja veronmaksukyvyn alentumisvähennys (Kuvio 4). Muiksi ansiotulovähennyksiksi luetaan eläketulovähennys, opintorahavähennys, ansiotulovähennys, perusvähennys, työtulovähennys ja lapsivähennys (Kuvio 5). (Niskakangas 2014, 65–67, 69–70.)

5.1 Luonnolliset vähennykset

Luonnolliset vähennykset ovat tulon hankkimisesta ja säilyttämisestä johtuvien kustannusten vähentämistä bruttotuloista. Rajanveto on olennaista, kun puhutaan luonnollisista vähennyksistä, sillä elantomenoiksi luokitellut tavanomaiset menot, kuten asunnon vuokra eivät ole vähennyskelpoisia. Myöskään veropaan tulon hankkimiseksi tai säilyttämiseksi maksetut kustannukset eivät ole vähennyskelpoisia. Verovelvollisen on haettava itse luonnolliset vähennykset. (Niskakangas 2014, 65–66.)

Luulin, että esimieheni tekee vähennykset, kuten matkakulut puolestani.



Kuvio 4. Luonnolliset vähennykset

5.1.1 Tulohankkimiskulut

Tulohankkimiskuluja ovat muun muassa ammattikirjallisuus, työvälineet, työhuonevähennys, työasuntovähennys, työ- tai virkapuku, tietokone ja tietoliikenneyhteydet, opiskelukustannukset ja opintomatkojen kustannukset. Esimerkiksi verovelvollinen saa vähentää palkkatulostaan itse hankkimansa ja kunnossapitämänsä työvälineen (työkalut, koneet ja laitteet) kustannukset. Aloja, joissa verovelvollinen käyttää omia työvälineitään, ovat esimerkiksi rakennusala sekä useimmat käsityöammatit ja taiteen harjoittaminen. (Verohallinto b.)

5.1.2 Asumnon ja työpaikan väliset matkat

Asumnon ja työpaikan väliset matkat ovat tulonhankkimisesta johtuvia menoja, jotka voidaan vähentää halvimman kulkuneuvon mukaan. Verovelvollisen on haettava vähennystä itse. Matkakulut voi vähentää oman auton mukaan vain tietyissä tapauksissa. Halvimmaksi kulkuneuvoksi katsotaan yleensä julkinen liikenne. Kodin ja työpaikan välisistä matkakuluista vähennetään ensin omavastuu. Vuonna 2017 omavastuu on 750 euroa eli matkakuluja saa omavastuun jälkeen vähentää enintään 7 000 euroa. Matkakulut on aina ilmoitettava kokonaan, omavastuuosuutta ei siis saa vähentää itse. (Verohallinto c.)

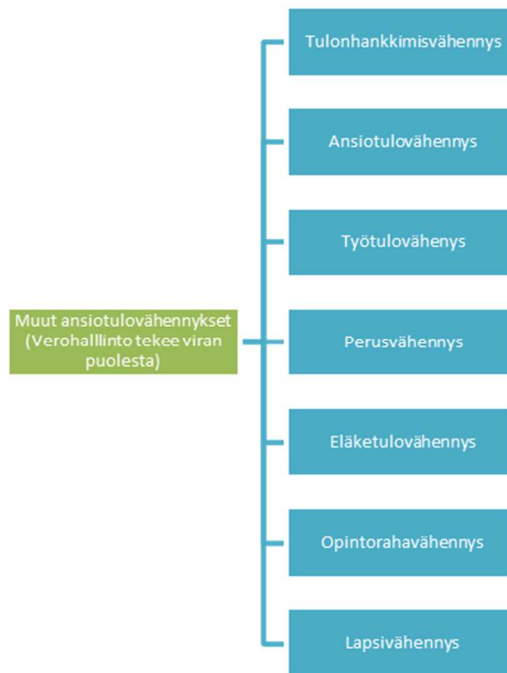
”En ollut tietoinen siitä, että asumnon ja työpaikan väliset matkat ovat vähennyskelpoisia verotuksessani.”

5.1.3 Veronmaksukyvyn alentumisvähennys

Veronmaksukyvyn alentumisvähennys on harkinnanvarainen vähennys, joka edellyttää erityisiä olosuhteita. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi suuret sairaus- tai lääkekulut, työttömyys tai elatusvelvollisuus. Vähennys on enintään 1400 euroa, joka vähennetään puhtaiden ansiotulojen määrästä. Vähennystä ei oteta huomioon verokortissa, koska vähennyksen myöntämiseen vaikuttavat koko vuoden toteutuneet tulot mukaan lukien puolison tulot. Vähennystä voi hakea siis vasta veroilmoitusta antaessa. (Verohallinto d.)

5.2 Muut ansiotulovähennykset

Verohallinto tekee verovelvollisen puolesta tulonhankkimis-, ansiotulo-, työtulo- ja perusvähennyksen, joten näitä vähennyksiä ei tarvitse erikseen vaatia. Lisäksi Verohallinto tekee viran puolesta lapsi-, eläketulo- ja opintorahavähennyksen. Nämä vähennykset ovat siis viran puolesta tehtäviä vähennyksiä. Näissä vähennyksissä puhdas ansiotulo tarkoittaa kaikkia ansiotuloja tulonhankkimiskuluilla vähennettynä. (Verohallinto d.) Luvuissa 5.21–5.2.4 muista ansiotulovähennyksistä käsitellään tulonhankkimisvähennys, ansiotulovähennys, työtulovähennys ja perusvähennys.



Kuva 5. Muut ansiotulovähennykset

5.2.1 Tulonhankkimisvähennys

Verohallinto tekee viran puolesta tulonhankkimisvähennyksen, joka on vuodesta 2017 alkaen 750 euroa, kuitenkin enintään palkkatulon määrä. Verohallinto myöntää tulonhankkimisvähennyksen kaikille, joilla on ollut palkkatuloa verovuonna. Palkkatulosta tehtävät luonnolliset vähennykset saa vähentää vain, kun niiden yhteismäärä ylittää tulonhankkimisvähennyksen. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ja työttömyyskassamaksut sekä asunnon ja työpaikan väliset matkakustannukset saadaan vähentää erikseen kokonaan toteutuneiden kustannusten mukaisesti. Tulonhankkimisvähennystä ei suoriteta työllisyysperusteisista etuuksista, kuten työttömyyspäivärahasta, koulutustuesta ja muista vastaavista etuuksista. (Veronmaksajien keskusliiton lakimiehet 2016, 14.)

En tiennyt, että verottaja tekee tiettyjä vähennyksiä puolestani.

5.2.2 Ansiotulovähennys

Ansiotulovähennystä voi saada, jos verovelvollisella on esimerkiksi veronalaista palkkatuloa, muuta toiselle suoritetusta työstä saatua ansiotuloa tai jaettavan yrittäjätulon ansiotulo-osuutta. Eläketulot tai sosiaalietuudet jäävät ansiotulovähennys-

nyksen ulkopuolelle. Ansiotulovähennys tehdään kunnallisverotuksessa puhtaasta ansiotulosta. Vuonna 2017 vähennys on 51 % vähennykseen oikeuttavien tulojen 2 500 euroa ylittävältä osalta tulojen 7 230 euron määrään saakka ja sen ylittävältä osalta 28 prosenttia. Vähennyksen enimmäismäärä on 3 570 euroa. Vähennyksen määrää pienennetään 4,5 %:lla puhtaan ansiotulon 14 000 euron ylittävältä osalta, jos puhdas ansiotulo on yli 14 000 euroa. Vähennystä pienennettäessä tuloiksi lasketaan kaikki ansiotulot, mukaan lukien eläkkeet, työttömyyskorvaukset ja sairauspäivärahat. Vähennystä ei myönnetä lainkaan, jos puhtaat ansiotulot ylittävät 93 333 euroa. (Verohallinto e.)

5.2.3 Työtulovähennys

Työtulovähennyksen enimmäismäärä on 1420 euroa vuonna 2017. Verovelvollinen voi saada työtulovähennyksen, jos hänellä on veronalaista palkkatuloa, muuta toiselle suoritetusta työstä saatua ansiotuloa tai jaettavan yritystulon ansiotulo-osuutta. Työtulovähennys tehdään valtion tuloverosta, jos tuloverosi määrä ei riitä vähennykseen, vähennys tehdään kunnallisverosta, kirkollisverosta ja sairausvakuutuksen sairaanhoitomaksusta verojen suhteessa. Vuonna 2017 vähennys on 12,0 % vähennykseen oikeuttavien tulojen 2 500 euroa ylittävältä osalta. Vuoden 2017 verotuksessa vähennyksen määrää pienennetään 1,51 %:lla, jos puhdas ansiotulo ylittää 33 000 euroa. Vähennystä pienennettäessä tuloiksi lasketaan kaikki ansiotulot mukaan lukien eläkkeet, työttömyyskorvaukset ja sairauspäivärahat. Vähennystä ei myönnetä jos verovuoden 2017 puhtaat ansiotulot ylittävät 127 600 euroa. (Verohallinto d.)

5.2.4 Perusvähennys

Perusvähennys tehdään vasta kaikkien muiden kunnallisverotuksen vähennysten jälkeen puhtaasta ansiotulosta kunnallisverotuksessa. Vähennyksen enimmäismäärä vuonna 2017 on 3 060 euroa. Jos puhtaan ansiotulon määrä kaikkien kunnallisverotuksessa tehtävien vähennysten jälkeen on suurempi kuin 3 060 euroa, vähennystä pienennetään 18 prosentilla ylimenevän tulon osalta. Vuonna 2017 kunnallisverotuksen perusvähennystä ei myönnetä osittaisenaan, jos puhtaan ansiotulon määrä edellä mainittujen vähennysten jälkeen ylittää 20 060 euroa. (Verohallinto d.)

6 Verovapaat tulot ja korvaukset

Tuloverolain 92 §:n mukaan veronalaista tuloa ei ole muun muassa kansaneläkelain mukainen lapsikorotus, hautausavustus, äitiysavustuslain mukainen äitiysavustus ja tuki kansainvälisen lapseksiottamisen kustannuksiin, lapsilisä, vammaisetuksista annetun lain nojalla maksettu vammaistuki, ruokavaliokorvaus ja eläkettä saavan hoitotuki ja elatusturvalain mukainen elatustuki. Verovapaita sosiaalietuuksia ovat myös asevelvollisen päiväraha ja sotilasavustuslain mukainen sotilasavustus, maahanmuuttajan erityistuesta annetun lain mukainen erityistuki, koulutusrahastosta annetun lain mukainen ammattitutkintostipendi, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain nojalla työttömälle maksettavat kustannusten korvaukset ja kulukorvaus, ammatillisesta koulutuksesta annetun lain tarkoitetut oppisopimuskoulutuksessa olevan oppilaan valtion varoista saamat taloudelliset edut, luonnollisen henkilön saama julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukainen palkkatuki, jos tuki käytetään muussa kuin elinkeinotoiminnassa, maataloudessa tai metsätaloudessa. Verovapaata tuloa on lisäksi opintotukilain mukainen valtion varoista maksettu korkoavustus sekä opintolainahyvitys, asumistukilain ja eläkkeensaajan asumistuesta annetun lain mukainen asumistuki sekä opintotukilain mukainen asumislisä, vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetussa laissa tarkoitetut edut ja perustulokokeilusta annetussa laissa tarkoitettu perustulo.

7 Työsopimusoikeus

Luvut 7-9 käsittelevät työlainsäädännön olennaisimpia lakeja työnsä aloittavan ja työssäkäyvän maahanmuuttajan näkökulmasta. Maahanmuuttajien työsuhteille tyypillisiä tekijöitä ovat muun muassa osa- ja määräaikaiset työsuhteet, vuokratyö, vuorotyö, alityö (vähemmän työtunteja kuin työntekijä haluaisi) sekä epätyypilliset työajat, kuten iltatyö, yötyö ja viikonlopputyö (Terveystieteiden ja hyvinvoinninlaitos). Työsopimusoikeuden luvussa käsitellään työntekijän ja työnantajan väliseen sopimussuhteeseen liittyviä asioita sekä työsopimuslakia.

Haluaisin työskennellä kokoaikaisesti. Kaikki työsuhteeni ovat olleet määräaikaisia ja sisältäneet vuorotyötä.

Työsuhteeni Suomessa ovat olleet palvelualalla, työvuorot ovat epäsäännöllisiä ja työ hektistä.

7.1 Työsopimus

Työsopimus on yksinkertaisimmillaan työntekijän ja työnantajan välinen sopimus työnteosta. Työsopimuksen solmimisen seurauksena osapuolten välille syntyy työsuhde. Työsopimus on vapaamuotoinen, mutta se kannattaa aina tehdä kirjallisena. (Paanetoja 2014, 38.)

Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (TSL 1 luku 1 §).

Työsopimuksessa tulee olla selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, kun työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan. Selvityksessä tulee olla mainittuna ainakin työnantajan- ja työntekijän koti- tai liikepaikka, työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen sopimuksen peruste ja päättymisajankohta, koeaika, työntekopaikka, pääasialliset työtehtävät, työhön sovellettava työehtosopimus, palkan perusteet ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika. (Työsopimuslaki 1 luku 4 §.)

Työsopimuslain (1 luku 3 §) mukaan työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassaolevaksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto tai kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

Olen antanut työsopimukseni luottamusmiehelle nähtäväksi ennen allekirjoittamista, jotta ymmärrän mihin sitoudun.

Olen aina tehnyt työsopimukseni kirjallisena ennaltaehkäistäkseni ongelmia.

Työsopimukseni ovat olleet määräaikaisia kolmen vuoden ajan ilman määräaikaisuuden perustetta. Olen ilmoittanut esimiehelleni halustani tehdä työtä koko-aikaisesti, mutta esimieheni sanoo, miksi haluan koko-aikaisen työsuhteen, kun määräaikaaisuuksiani on jatkettu kokoajan.

Määräaikaista työsopimusta on jatkettu tekemällä uusi määräaikainen työsopimus valmiiksi kysymättä haluani jatkaa työskentelyä yrityksessä.

7.2 Koeaika

Koeajasta säädetään lailla. Lain mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Työnantaja voi pidentää koeaika, jos työntekijä on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa koeajan aikana. Koeaika voidaan pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30:tä kalenteripäivää kohden. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika voi olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, mutta ei enempää kuin kuusi kuukautta. Työntekijän ollessa vuokratyössä, jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen palvelukseen samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen. (TSL 1 luku 4 §.)

Koeajan tarkoituksena on selvittää, haluavatko työsuhteen molemmat osapuolet sitoutua sopimukseen. Koeaikana työntekijä tai työnantaja voi purkaa työsopimuksen, työnantajan purkaessa syy ei saa olla koeajan tarkoitukseen epäasiallinen tai syrjivä. Koeaika sijoittuu työsuhteen alkuun ja alkaakin työteon aloittamisesta. Peräkkäisiä työsopimuksia solmittaessa koeaikaehto voidaan liittää vain, jos työtehtävät muuttuvat. Tällaisessa tapauksessa koeajalla työsuhteen purkaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä palaa entisiin työtehtäviinsä. Koeaika ehdosta on aina sovittava ja osapuolten on ymmärrettävä, mitä koeajalla tarkoitetaan. (Paanetoja 2014, 40–42.)

Luulin, että koeajan tarkoitus on, että onnistuneen koeajan suorittamisen jälkeen työnantajan on tarjottava minulle vakituista työtä.

7.3 Sairausajan palkka

Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on ulotettu työsopimuslaissa poissaoloon, jonka syitä ovat sairaus tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys. Työntekijän velvollisuuteen kuuluu ilmoittaa sairastumisesta viipymättä työnantajalle ja esittää tälle pyydettyä luotettava selvitys työkyvyttömyydestä. (Huhta 2017, 89.) Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan tapaturmasta aiheutunutta työkyvyttömyyttä, työntekijälle tehtyä leikkausta tai muuta hoitotoimenpidettä, jolle tulee olla riittävät lääketieteelliset perusteet. Esimerkiksi esteettisistä syistä tehty toimenpide ei oikeuta sairausajan palkkaan. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 183, 187–189.)

Työntekijällä ei ole oikeutta sairausajan palkkaan, mikäli hän on aiheuttanut työkyvyttömyytensä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. Työnantaja voi myös kieltäytyä maksamasta sairausajan palkkaa jos voidaan osoittaa, että työntekijä on syyllistynyt sairausloma-oikeuden väärinkäyttöön. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa työntekijä menee vastaavanlaiseen työhön toisen yrityksen palvelukseen sairauslomallaan. Laissa ei ole määritelty erikseen sairautta, eikä myöskään työehtosopimuksissa. Olennaista on, että työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt suorittamasta työtehtäviään. Palkanmaksuvelvollisuudesta työntekijän työkyvyttömyyden osalta säädetään TSL 2 luvun 11 §:ssä. Sairausajan palkka määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Palkallisen poissaolojakson pituus ja palkanmaksuperusteet sairaustapauksissa määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 183–184.)

Eräässä työpaikassani jouduin sairauslomalle onnettomuuden vuoksi, työnantajani ei maksanut sairausajan palkkaa poissaoloni ajalta ja kun palasin takaisin töihin työtuntejani oli vähennetty. En puuttunut asiaan, koska en tiennyt, että työnantajani toimi väärin.

7.4 Työsuhteen päättyminen

Paanetojan (2014, 80) mukaan työsuhde voi päättyä monella eri tavalla. Päättymisen johtuu yleensä toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomiseen tai poikkeuksellisesti purkuun. Työntekijän irtisanominen työnantajan toimesta edellyttää asiallista ja painavaa syytä, joka voi olla joko henkilöön kohdistuva syy (individuaaliperuste) tai yrityksen tuotannollisiin ja taloudellisiin toimintaedellytyksiin kohdistuva syy (kollektiiviperuste). Työsopimuslain 7-9 luvussa on säädetty irtisanomisperusteista, työsopimuksen purkamisesta ja päättämismenetelystä. Lain tarkoitus on suojata heikompaa osapuolta eli työntekijää perusteettomalta työsuhteen päättämiseltä, sillä päättämisperusteita koskevat säännökset ovat pakottavaa lainsäädäntöä eli huonommasta ei voi sopia.

Pääsääntöisesti toistaiseksi voimassaolevat työsopimukset ovat irtisanomisen varaisia. Työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen ilman erityistä perustetta. Irtisanominen tehdään kirjallisesti ja olennaista on, että työntekijä noudattaa irtisanomisaikaa. Työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa irtisanomisen ajalta, jos irtisanomisaikaa ei noudateta. Määräaikainen

työsopimus päättyy normaalisti määräaikaisuuden umpeutuessa. Purkuperusteeseen voidaan kuitenkin vedota samalla tavoin molemmissa sopimusmuodoissa. Määräaikainen työsopimus sitoo sekä työntekijää että työnantajaa, eikä sitä voi lähtökohtaisesti irtisanoa ennen määräaikaisuuden umpeutumista. (Huhta 2017, 125–126.)

Kohtasin ongelmia irtisanoutuessani työstä ja koska aloitin uuden työn vastaavan yrityksen palveluksessa, sain entiseltä työnantajaltani karenssin, josta koitui minulle ongelmia. Asiaa selvitettiin myös luottamusmiehen kanssa.

7.4.1 Työntekijän henkilöön liittyvä irtisanomisperuste

Työsopimuslain 7 luvun 1 ja 2 §:ssä on säädetty työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Säännöksen mukaan irtisanomisperusteet jaetaan velvoitteiden rikkomuksiin ja työntekijän henkilöön liittyviin työntekoaedellytysten muuttumiseen. Työntekoaedellytysten muuttumisella tarkoitetaan esimerkiksi työkyvyn alentumista tai jonkin työhön tarvittavan luvan menettämistä. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu arvioida, kuinka pitkäkestoisesti työntekoaedellytykset ovat muuttuneet ja onko mahdollisuutta sijoittaa työntekijä uudelleen. Velvoitteiden rikkomuksella tarkoitetaan vakavaa rikkomusta tai laiminlyöntiä. Velvoitteet perustuvat sekä lakiin että työsopimukseen. Rikkomus tai laiminlyönti voi olla esimerkiksi työpaikan käytäntöjen tai järjestysmääräysten rikkomista. Työsopimuksen päättämisperusteita voivat olla esimerkiksi vakava huolimattomuus ja laiminlyönnit työtehtävissä, ohjeiden vastainen menettely, työstä kieltäytyminen, päihteiden käyttö työpaikalla, epärehellisyys, väkivalta, rikollinen toiminta ja muut väärinkäytökset. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 478–479.)

Työsuhteessa velvoitteitaan rikkoneelle tai laiminlyöneelle työntekijälle on annettava varoitus ennen irtisanomista. Varoituksen antamisen tarkoituksena on, että työntekijä korjaisi menettelyään ennen mahdollista irtisanomista. Varoitusta voidaan pitää muistutuksena siitä, mikä on laiminlyöntien jatkumisen seuraus. Rikkomuksen ollessaan laadultaan vakava voidaan työntekijä irtisanoa ilman varoitusta. Varoitus on annettava kirjallisesti ja työntekijältä otetaan kuittaus tiedoksaannista. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 480–481.)

7.4.2 Taloudelliset ja tuotannolliset päättämisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla (TSL 7 luku 2 §).

Paanetojan (2014, 87) mukaan työnantajan toimintaan liittyvän taloudellisen ja tuotannollisen syyn on oltava painava ja asiallinen, jotta sitä voidaan käyttää irtisanomisperusteena. Tätä kutsutaan kollektiiviperusteeksi. Tarjolla olevan työn vähentyminen taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä oikeuttavat irtisanomiseen. Lisäksi työn vähentymisen on oltava pysyvää ja olennaista.

Työsuhteen irtisanominen kollektiiviperusteilla edellyttää, että työsopimuksen mukaista työtä ei ole enää tarjolla. Työn vähentyminen ei kuitenkaan oikeuta irtisanomiseen, jos työntekijä voidaan sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä. Tätä kutsutaan laissa uudelleensijoittamisvelvollisuudeksi, josta on säädetty TSL 7 luvun 4 §:ssä. Lain mukaan työnantajan on tarjottava irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle hänen työsopimuksensa vastaavaa työtä. Jos tällaista työ ei ole tarjolla, työnantajan on tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Laissa mainitaan myös, että työnantajan on järjestettävä uusien työtehtävien edellyttämä kohtuullinen koulutus. Uudelleensijoittamisvelvollisuutta ei voi välttää, vaikka työnantajalla olisi tiedossa pätevämpi hakija saatavilla olevaan työhön, jos irtisanomisuhan alainen työntekijä täyttäisi työn vähimmäisvaatimuksen kohtuullisen koulutuksen jälkeen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 536–539.)

7.5 Irtisanomisaika

Yleiset irtisanomisajat on määritelty työsopimuslain 6 luvun 2 ja 3 §:ssä (Kuvio 3). Työntekijän irtisanoutuessa irtisanomisaika on 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta, ja kuukauden irtisanomisaikaa noudatetaan, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta (Taulukko 1). Työehtosopimuksissa saattaa olla laista poikkeavat irtisanomisajat, mutta olennaista kuitenkin on, että työntekijällä ei voi olla heikommät ehdot kuin työnantajalla. (Huhta 2017, 135.)

Työsuhteen kesto	Irtisanomisaika
Enintään vuosi	14 pv
Yli vuosi mutta enintään 4 vuotta	1 kk
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kk
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kk
Yli 12 vuotta	6 kk

Taulukko 1. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika (Paanetoja 2014, 99.)

8 Työehtosopimusoikeus

Työehtosopimus (TES) on kollektiivinen sopimus, joka on työnantajayhdistyksen ja työntekijäyhdistyksen tai työnantajan ja työntekijäyhdistyksen solmima sopimus työsuhteessa noudatettavista ehdoista. Työehtosopimuksessa on sovittu yleisesti kaikkien sopimuksen piiriin kuuluvien työsuhteiden ehdoista, jos työnantajan solmii itse työehtosopimuksen tai hän kuuluu työnantajayhdistykseen eli liittoon, voi työnantaja olla sidottu työehtosopimukseen. Työehtosopimuksen noudattaminen voi tulla myös yleissitovuuden perusteella. Laissakin säädetyn säännöksen tavoitteena on suojella työntekijöitä, jotka ovat työnantajaliittoon kuulumattomien työnantajien palveluksessa. (Paanetoja 2014, 122.)

8.1 Yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa, että kaikkien sopimuslausekkeiden olevien työnantajien täytyy noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä kaikkiin työntekijöihin. Yleissitovalla työehtosopimuksella on automaattinen vaikutus työntekijän hyväksi. Järjestäytyneiden työnantajien ja työntekijöiden määrä vaikuttaa työehtosopimuksen yleissitovuuteen. Sosiaali- ja terveystieteiden alainen yleissitovuuslautakunta vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden. Kaikkien työnantajien täytyy noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta vaikka ei olisikaan työnantajaliiton jäsen. (Palvelualojen ammattiliitto b.)

Palkkaedut ovat yleissitovan työehtosopimuksen keskeisimpiä työnormeja. Yleissitovasta työehtosopimuksesta löytyvät työntekijää koskevan palkkaryhmän tie-

dot. Jos sopivaa palkkaryhmää ei löydy, voidaan käyttää vastaavan työn palkkaryhmää. Työnantajan on myös noudatettava työehtosopimuksessa olevia työnormeja kuten työaikamääräyksiä ja irtisanomissuojanormeja. (Koskinen & Ullakon-oja 2012, luku 37–39.)

8.2 Merkitys työsuhteessa

Jos työ sopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan «työehtosopimuksen» kanssa, on työ sopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi «työehtosopimuksen» vastaavat määräykset (TEhtol 6 §).

Työehtosopimus asettaa rajat solmittaville työ sopimuksille. Työsuhteen vähimmäisehdoista voidaan sopia vapaammin työ sopimuksin, jos ne eivät määräydy työehtosopimuksen perusteella. Työehtosopimussäännöksillä on automaattinen ja pakottava vaikutus. Automaattisella vaikutuksella tarkoitetaan, että työ sopimuksen kanssa ristiriidassa oleva työehtosopimuksen ehto tulee noudatettavaksi työsuhteessa. Pakottavuus merkitsee, että työehtosopimuksen määräyksen kanssa ristiriidassa oleva työ sopimuksen ehto ei ole laillinen. (Paanetoja 2014, luku 4.)

Paanetojan (2014, 123) mukaan työehtosopimuksella turvataan työsuhte-etuja. Yhteisesti järjestäytyneillä työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet saada so- vittua työsuhteen ehdoista. Toisaalta työehtosopimusten solmimisen tavoitteena on työrauha, sillä niiden voimassaollessa ei yleensä voida ryhtyä lakkoon tai muihin työtaistelutoimenpiteisiin.

Jokaisen maahanmuuttajan tulisi tutustua oman alansa työehtosopimukseen, jotta olisi paremmin perillä oikeuksistaan.

En aluksi ymmärtänyt työehtosopimuksen merkitystä tai sitä, kuinka suuri paino- arvo sillä on työsuhteessa.

9 Työaika

Työaikalain säännösten tarkoitus on työntekijän suojeleminen; laissa on sää- nelty säännöllisen työajan enimmäismäärästä, päivittäisen, vuorokautisen ja vii- koittaisen lepoajan pituudet sekä ylitöiden enimmäismäärät (Saarinen 2015, luku 7). Työaikasääntelyn periaatteet ovat pääosin pakottavia, joka tarkoittaa, että työ- sopimuksella ei voida vähentää työaikalain mukaan työntekijälle kuuluvia etuja.

Työaikalain säännöksistä saa tavallisesti poiketa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. (Paanetoja 2014, 159–160.)

9.1 Työajan määritelmä

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Matkaan käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena (TAikaL 2 luku 4 §.)

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika ja aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla valmiina tekemään työtä ja työnantajan käytettävissä (työpaikkapäivystys). Muu aika ei lähtökohtaisesti lukeudu työajaksi. Työaikalaissa on siis määritelty työajan yleiskäsite ja muutama tarkennus siihen. Työaikalain 4 §:n 2 momentin mukaan ruokatunti ei ole työaikaa, jos työntekijä saa lepotaukojen aikana poistua työpaikalta. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus viettää lepoaika muualla kuin työn ääressä ja jos tällaista mahdollisuutta ei ole järjestetty, lepoaika luetaan työajaksi. Myöskään matkaan käytetty aika ei ole työaikaa, ellei matkustaminen ole osa työsuoritusta. (Paanetoja 2014, 161–163.)

Koulutukseen osallistumista voidaan pitää työaikana, jos työnantaja järjestää koulutuksen ennalta määrättyinä ja työvuoroluettelon mukaisena työaikana työn lomassa ja yhteydessä. Koulutus luetaan työajaksi lisäksi, kun siihen osallistuminen on pakollista ja koulutus on työn kannalta välttämätöntä, jotta työntekijä voi suoriutua tehtävistään. Jos koulutus sen sijaan on yleisluonteista eikä ei liity työhön ja tapahtuu muualla kuin työpaikalla, ei tällainen koulutus lukeudu yleensä työajaksi. Sen sijaan terveystarkastukset eivät ole työaikalain mukaista työaikaa, vaikka ne tehtäisiin työpaikalla ja työntekijä olisi velvollinen osallistumaan niihin. (Saarinen 2015, 363–364.)

9.2 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana (TAikaL 3 luku 6 §.)

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia työaikalain mukaan säännöllisen vuorokautisen työajan pidentämisestä, mutta enintään yhdellä tunnilla, tosin työehtosopimus saattaa kieltää tällaisen sopimuksen, joten työehtosopimus on aina

tarkistettava. Säännöllisen työajan on tasoituttava noin 40 tuntiin viikossa enintään neljän viikon ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla maksimissaan 45 tuntia. (Huhta 2017, 102–103.)

9.3 Jaksotyöaika

Kaikilla aloilla ei ole mahdollista työn tai toimialan luonteen vuoksi järjestää työaikaan pääsäännön mukaan. Tällöin työnantaja voi poiketa työaikalain 6 §:n pääsäännöstä ja käyttää lain 7 §:n mukaista jaksotyöaika. Jaksotyö on mahdollista esimerkiksi poliisin, tullin, postin ja sairaalan työtehtävissä. Jaksotyössä työaika voi olla kolmen viikon aikana enintään 120 tuntia tai 80 tuntia kahden viikon ajanjaksolla. Jaksotyössä siis vuorokautinen työaika voi olla pidempi kuin kahdeksan tuntia ja myös viikoittainen työaika voi olla enemmän kuin 40 tuntia. Rajoituksia työpäivän ja työviikon pituudelle asettaa kuitenkin työaikalaissa säädetyt lepoajat. (Huhta 2017, 7 103–104.)

9.4 Lisä- ja ylityö

Lisätyö on työtä, jota tehdään sovitun työajan lisäksi työnantajan aloitteesta, mutta ei yli lain säätämän säännöllisen työajan. Ylityö on työtä, jota tehdään lain mukaisen säännöllisen työajan lisäksi työnantajan aloitteesta. Ylityötä voidaan teettää vain työntekijän suostumuksella. Myös lisätyö edellyttää työntekijän suostumuksen, joka voidaan tehdä esimerkiksi työsopimuksessa, jos on kyse pidempiaikaisesta lisätyöstä. Toisaalta työntekijä voi kieltäytyä lisätyöstä perustellusta syystä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, vaikka olisikin antanut suostumuksena työsopimuksessa. Ylityötä saa teettää 138 tuntia neljän kuukauden aikana ja 250 tuntia kalenterivuodessa. Työaikalain mukaiset korvaukset lisä- ja ylityöstä (Taulukko 1) sitovat työnantajaa. (Huhta 2017, 106–107.)

Lisätyö	Normaali, ei korotettu palkka lisätyötyöhön käytetystä ajasta
Vuorokautinen ylityö	Kaksi ensimmäistä tuntia 50 %:lla ja seuraavat tunnit 100 %:lla korotettuna
Viikoittainen ylityö	50 %:lla korotettu palkka

Taulukko 2. Työaikalain mukaiset korvaukset (Huhta 2017, 106)

Jaksotyössä ylityö korvataan niin, että työn jatkuttua kahden tai kolmen viikon jakson, on 12 tai 18 ensimmäiseltä säännöllisen työajan ylittävältä tunnilta maksettava 50 %:lla korotettu palkka mukaan lukien aloittamis- ja lopettamistyöt ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettuna. Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan myös sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan. (Huhta 2017, 106.)

En täysin ymmärrä, miten työssäni lisä- ja ylityö määritellään. Minut on kutsuttu töihin vapaapäivältäni, mutta enkä ole saanut siitä erityistä korvausta.

9.5 Yötyö

Yötyötä on kello 23.00–06.00 välisenä aika tehty työ. Yötyön tekemistä on rajoitettu työaikalainsäädännössä työturvallisuuteen ja työntekijän terveyteen liittyvistä syistä johtuen. Yötyön teettäminen on sallittu muun muassa seuraavissa tapauksissa: jaksotyössä, työssä, joka on järjestetty kolmeen tai useampaan vuoroon, työssä, joka on järjestetty kahteen vuoroon, enintään kello 01.00 saakka. Yötyö on sallittua apteekeissa, yleisten teiden, katujen, lentokenttien kunnossapitotyössä, sanoma- ja aikakauslehdissä, uutis- ja kuvatoimistoissa, hätätyössä ja työssä, jota sen luonteen vuoksi tehdään lähes aina yöllä. (Saarinen 2015, 389–390.)

9.6 Lepoajat ja sunnuntaityö

Lepoajat ovat tarkoitettu työntekijän ruokailuun ja virkistäytymiseen eivätkä ne ole työaikaa. Lepoajat tulevat osaksi työaikaa vain, jos työntekijällä ei ole tosiasiallista mahdollisuutta poistua työpaikalta. Päivittäistä lepoaikaa ei voi sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun. Päivittäiset lepoajat on määritetty työaikalain 6 luvussa (Taulukko 3). (Huhta 2016, 109–111.)

Päivittäiset lepoajat	
Alle 6 tunnin työvuoro	Ei lepoaikaa, ellei toisin sovita
Yli 6 tunnin työvuoro	Päivittäinen lepoaika 1 h. Lepoajaksi voidaan sopia 0,5 h.
Yli 10 tunnin työvuoro	Työntekijä voi pitää halutessaan 8 tunnin jälkeen 0, 5 h tauon
Vuoro- ja jaksotyössä yli 6 tunnin vuoro	Vähintään 0,5 h lepoaika

Taulukko 3. Päivittäiset lepoajat (Huhta 2016, 109)

Sunnuntaina ja kirkollisena juhlapäivänä saa teettää työtä vain jos sitä tavallisesti ja säännöllisesti tehdään mainittuina päivinä, siitä on työ sopimuksella sovittu tai jos työntekijä on antanut suostumuksensa. Sunnuntaikorvaus maksetaan 100 %:lla korotettuna. Jos työ on samaan aikaan lisä-, yli- tai hätätyötä, on siitä suoritettava normaali korvaus korottamattomasta palkasta laskettuna. (TAikaL 6 luku.)

10 Vuosiloma

Vuosilomalakia sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön. Vuosilomaan liittyviä keskeisinä käsitteitä ovat lomanmääräytymisvuosi, täysi lomanmääräytymiskausi, lomakausi, talvilomakausi, lomavuosi ja kesäloma. Lomanmääräytymisvuodella tarkoitetaan huhtikuun 1. päivänä alkavaa ja maaliskuun viimeisenä päivänä päättyvää 12 kuukauden mittaista ajanjaksoa. Täysi lomanmääräytymiskausi tarkoittaa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukautta, joka oikeuttaa vuosilomaan. Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun viimeisen päivän välinen aika mukaan lukien edellä mainitut päivät. Pääsääntöisesti loma on annettava lomakautena. Talvilomakaudella tarkoitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymistä seuraavan lokakuun 1. päivän ja sitä seuraavan huhtikuun 30. päivän välistä aikaa. Lomavuosi on se kalenterivuosi, johon loma sijoittuu. Kesälomaa on lomakautena annettava loma. (Saarinen 2015, 413–414.)

10.1 Ansaintasäännöt

Vuosilomaa ansaitaan työssäoloajalta. Laissa on säädetty kaksi vuosiloman ansaintasääntöä ja vapaan ansaintasäännöstä. Vapaiden ansaintasäännön mukaan vapaata ei ansaita todellisten työpäivien tai niiden veroisten päivien mukaan vaan voimassa olevan työsuhteen keston perusteella. Vuosiloma ansaintasäännöt eli 14 päivän ansaintasääntö ja 35 tunnin ansaintasääntö perustuvat täydelle lomanmääräytymiskaudelle. 14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvat kaikkina kuukausina vähintään 14 päivää työtä tekevät osa- ja kokoaikatyöntekijät, joiden päivittäinen työaika on lyhempi kuin kokoaikaisen tai joiden viikoittaista työaika on lyhennetty, mutta 14 päivää kuukaudessa tulee täyteen. 35 tunnin ansaintasäännön piiriin kuuluvat vähintään yhtenä kuukautena 35 tuntia tekevät osa-aikatyöntekijät, joiden työpäivien määrät vähintään yhtenä kuukautena jäävät alle 14 päivän sekä kokoaikaiset työntekijät, jotka tekevät tiivistettyä työaika ilman keskimääräistystä. (Kröger & Orasmaa 2015, 66–68.)

Lomanmääräytymiskuukausi tarkoittaa lomanmääräytymisvuoden kalenterikuukautta. Työntekijä ansaitsee täysinä lomanmääräytymiskuukausina pidetyiltä kuukausilta 2 tai 2,5 arkipäivää lomaa, sen sijaan vajailta kuukausilta lomaa ei ansaita lainkaan. Vuosilomalain 4 §:n mukaan lomanmääräytymisvuosi on huhtikuun 1. päivän ja seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivän välinen aika, mukaan lukien edellä mainitut päivät. Täyteen lomanmääräytymiskuukauteen lasketaan toteutunut työaika sekä työstä poissaoloaika, joka olisi laissa tarkoitettua työssäoloon rinnastettavaa työaika. (Kröger & Orasmaa 2015, 49–50.)

Olen kokenut ongelmia vuosilomani muodostumisessa, vaikka olen työskennellyt yrityksessä kolme vuotta. En ole osannut pitää puoliani, koska en ole täysin ollut perillä loman määräytymisen periaatteista. Tunnen, että tietämättömyyttäni asiassa on käytetty hyväksi.

10.2 Vuosilomapalkka

Vuosilomapalkan kertymisen periaatteena on, että työntekijä saa loma-ajalta saman palkan kuin olisi ollut työssä. Vuosilomapalkan laskemiseksi on vuosilomalaissa jaettu työntekijän kolmeen ryhmään: kuukausi- ja viikkopalkkaiset, keskipalkkaan perustuva vuosilomapalkka sekä prosenttiperusteisesti vuosilomapalkkaa saavat henkilöt. Vuosilomapalkasta voidaan sopia työehtosopimuksella,

mutta sillä ei voida poiketa periaatteesta, jonka mukaan työntekijä saa lomajaksalta yleensä saman palkan kuin työssä ollessaan. (Saarinen 2015, 434–435.)

10.2.1 Kuukausi- ja viikkopalkkaisen työntekijän lomapalkka

Kuukausipalkkaisen henkilön lomapalkka lasketaan vuosilomalain mukaan jakamalla kuukausipalkka tai viikkopalkka jaksoon sisältyvien työpäivien määrällä. Lomajakson palkka saadaan kertomalla päiväpalkka lomajakson työpäivien lukumäärällä. Laskennan perusteena on palkka, joka on maksettu välittömästi ennen vuosiloma alkua. Myös erilaiset olosuhdelisät, kuten kielilisiä ja raskaan työn lisä otetaan huomioon lomapalkkaa laskettaessa. (Saarinen 2015, 436–437.)

10.2.2 Tunti- ja suorituspalkkaisten työntekijöiden lomapalkka

14 päivän ansaintasäännön piiriin kuuluvan tunti- ja suorituspalkkaisten työntekijöiden lomapalkka lasketaan niin, että keskimääräinen päiväpalkka kerrotaan lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä kertoimella. Keskimääriseen päiväpalkkaan luetaan vain työssäoloajalta maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka. Poissaoloajan, kuten esimerkiksi sairausajan palkkaa ei lasketa ansiioon. Sen sijaan ylityö vähennettynä ylitöiden korotusosilla ja lisätyökorvaus maksettaessa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan otetaan huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiota laskettaessa. (Saarinen 2015, 8 438–440.)

10.2.3 Prosenttiperusteisen lomapalkka

Prosenttiperusteista lomapalkkaa sovelletaan työntekijöihin, noilla on tunti-, suorite- tai palvelurahapalkka ja jotka työskentelevät vähintään 35 tuntia kuukaudessa, mutta vähemmän kuin 14 päivää. Tällöin prosenttiosuus on 9 % tai vuoden työsuhteen (31.3 mennessä) jälkeen 11,5 % lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Prosenttiperusteinen lomapalkka muodostaa kolmesta osasta: Ensimmäiseksi, lomakautta edeltävän lomamääräytymisvuoden aikana maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta, pois lukien hätätyöstä ja sopimuksen tai lain mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettava korotus. Toiseksi, niistä poissaoloaikojen palkoista, jotka on maksettu lomanmääräytymisvuoden aikana sopimuksen tai lain perusteella, kuitenkin että poissaolot kuuluvat laskennalliseen

palkkaan oikeuttaviin poissaoloihin (esimerkiksi äitiys-, isyys-, tai vanhempainvapaa, tilapäinen hoitovapaa) ja että niistä on ansaittu vuosilomaa. Viimeiseksi, laskennallisesta palkkaosuudesta, joka lasketaan poissaolotunneilta joilta ei ole maksettu palkkaa edellyttäen, että kyseiset poissaolotunnit rinnastetaan työssäolon veroiseksi ajaksi vuosilomaa ansaitessa. (Saarinen 2015, 443–444.)

10.3 Vuosiloman antaminen

Vuosiloman ajankohdasta määrääminen on osa työnantajan työnjohto-oikeutta. Ajankohdasta määrätessään työnantajan on noudatettava loman antamisessa määrättyjä menettelytapoja. Vuosilomalaissa säädetään muun muassa työnantajan ja työntekijän rajoista sopia vuosiloman ajankohdasta ja loman pitämisestä osissa. Vuosiloman antamisen periaatteet jakaantuvat työnantajan velvollisuu-teen selvittää työpaikan yleiset periaatteet vuosiloman antamisesta sekä työntekijän kuulemiseen liittyvät asiat ennen vuosiloman ajankohdan vahvistamista. (Kröger & Orasmaa 2015, 194–196.)

Krögerin & Orasmaan (2015, 197–199) mukaan ennen vuosiloman vahvistamista on työntekijöille annettava mahdollisuus esittää lomatoiveensa. Tämä ei tarkoita henkilökohtaista kuulemistä vaan esimerkiksi lomatoivelistan esittäminen henkilökunnalle katsotaan riittäväksi. Työnantajan on myös selvitettävä henkilökunnalle, jos käytössä on niin sanottu kiertävä lomajärjestelmä tai jos tapana on suosia lomien säästämistä tai työsopimukseen perustuvaa kohtaa vaihtaa lomaraha vapaaksi. Olennaista on myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu vuosiloman toteutumisessa.

Työnantajani kohtelee kokoaikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä eriarvoisesti, määräaikaiset työntekijät eivät saa esittää lomatoiveita.

Vuosilomani sijoitettiin määräaikaisen työsuhteeni päättymisen ja uuden määräaikaisen työsuhteen alkamisen väliin ilmoittamatta siitä minulle.

10.4 Lomakorvaus

Lomakorvaus tarkoittaa loman korvaamista rahana. Vuosilomalain mukaan lomakorvaus tulee voimaan tilanteissa, jossa työntekijä ei ansaitse lomaa lainkaan tai hänen työsuhteensa päättyy. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada lomakorvaus vuosilomapalkan sijasta samalta ajalta, kun hän saisi lomaa

työsuhteen päättymistä edeltäneeltä ajalta. Oikeus lomakorvaukseen on myös kuukaussilta, jolloin työsuhde alkoi ja päättyi, jos työntekijä on ollut työssä tänä aikana yhteensä vähintään 14 päivänä tai vähintään 35 tuntia, riippuen kumman ansainsäännön piiriin työntekijä kuuluu. Edellytyksenä kuitenkin on, ettei työntekijä ole saanut työsuhteen aloittamis- ja lopettamiskuukauden työpäiviltä tai työtunneilta vuosilomaa eikä työsuhteen aikana lomaa tai lomakorvausta. Lomakorvaus maksetaan vapaan yhteydessä, mikäli työntekijä pitää vapaata. Jos vapaata ei pidetä, lomakorvaus maksetaan viimeistään lomakauden päättyessä eli 30.9. (Saarinen 2015, 447–449.)

10.5 Lomaraha

Lomarahan tai lomaltapaluurahan maksamisesta ei ole säännöksiä vuosilomalaissa vaan maksaminen perustuu työsopimukseen. Lomarahan maksamisen edellytykset voivat vaihdella, mutta sen suuruus on sidottu yleensä lomapalkan määrään. Sen määrä on yleisesti noin 50 prosenttia lomapalkan määrästä. Yleensä lomaraha maksetaan kahdessa osassa eli ennen lomaa ja loman jälkeen. Lomarahan maksaminen yleensä edellyttää, että työntekijä palaa työhönsä vuosiloman jälkeen. Lomaraha on myös mahdollista muuttaa vapaaksi niin, että kahta lomapäivää vastaa yksi lomarahavapaapäivä. (Kröger & Orasmaa 2015, 171–172.)

11 Ammattiliittojen merkitys työsuhteessa

Ammattiliitot ovat työntekijöiden oma järjestö, jonka tehtävänä on työntekijöiden työehtojen puolustaminen ja parantaminen. Ammattiliittojen tehtävä on neuvotella alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset yhdessä työnantajaliittojen kanssa. Ammattiliitot valvovat työehtosopimusten noudattamista ja toimivat jäsentensä apuna ristiriitatilanteissa. Suurin osa suomalaisista palkansaajista kuuluu johonkin ammattiliittoon ja oman alansa työttömyyskassaan. Järjestäytymisaste on noin 70 prosenttia ja 95 prosenttia kaikista suomalaista palkansaajista kuuluvat ammattiliittojen neuvottelemien työehtosopimusten piiriin. Luku on maailman korkeimpia. (STTK ry.)

Olen saanut apua ammattiliitoltani ongelmatilanteissa ja asiaani on ryhdytty hoitamaan välittömästi.

Luottamusmies

Luottamusmiehet ovat edunvalvonnan kannalta tärkeimmässä asemassa, sillä he valvovat, että työpaikalla noudatetaan tärkeintä jäsenetua eli työehtosopimusta. Luottamusmies edustaa työpaikalla ammattiliittoa ja liittoon kuuluvia työntekijöitä. Häneltä ammattiliiton jäsenet saavat apua ja neuvoja työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Luottamusmies välittää työpaikalle tietoa myös liiton jäseneduista ja tapahtumista. Luottamusmiehellä on mahdollisuus viedä työpaikalla asioita eteenpäin ja toteuttaa jäsentensä etuja. Luottamusmiehen asema on turvattu työehtosopimuksissa ja työsopimuslaissa paremmalla irtisanomissuojalla. (Palvelualojen ammattiliitto c.)

12 Pohdinta

Opinnäytetyössä tutkittiin Suomeen muuttaneiden työikäisten maahanmuuttajien tiedontasoa ja kokemuksia Suomen ansiotuloverotukseen ja työlainsäädäntöön liittyen. Opinnäytetyön aihe valikoitui omien kiinnostusten kohteiden mukaan sekä aiheen ajankohtaisuuden perusteella. Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, kuinka maahanmuuttajat selviytyvät työelämässä varsinkin alkuvaiheessa, työhön liittyvistä työlainsäädännöllisistä asioista ja henkilökohtaisen ansiotuloverotuksen haasteista. Opinnäytetyön aiheen kohderyhmäksi valikoituvat maahanmuuttajat, koska viime vuosina tämä ryhmä on kasvanut runsaasti. Kasvu tuo mukanaan haasteita sekä maahanmuuttajalle että yhteiskunnalle, jos maahanmuuttajat eivät osaa toimia verotuksellisesti oikein tai he eivät tiedä oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan työelämässä.

Tutkimuksen taustat osoittivat, että verotukseen ja työlainsäädäntöön liittyvää tietoa on tarjolla, mutta tiedon löytäminen ja ymmärtäminen koetaan haasteelliseksi. Maahanmuuttajille tarjolla olevia Työ- ja elinkeinotoimiston palveluja järjestetään kyllä, mutta ei tarpeeksi usein tai laajalti. Työelämän olennaisten tietojen ymmärtäminen on osa maahanmuuttajan menestyksestä työuraa ja helpottaa kanssakäymistä työpaikalla. Maahanmuuttajan tulee perehtyä uuden kotimaansa työelämäkulttuuriin ja olennaisimpiin työelämää sääteleviin lakeihin.

Opinnäytetyön teoriaosuus jakautui ansiotuloverotukseen ja työlainsäädäntöön. Ansiotuloverotuksen osuus koostui pitkälti ansiotuloverotuksen kirjallisuudesta, alan lehtijulkaisuista ja Verohallinnon ajankohtaisista muutoksista. Tuloverotuksen osalta olennaista oli karsia opinnäytetyön aihepiiriin kuulumattomat asiat, kuten pääomatuloverotus ja niitä koskevat vähennykset sekä ansiotuloverotuksesta ulkopuolelle jäivät päivärahat ja kilometrikorvaukset, luontoisedut, opintotuki ja eläketulot ja näistä tehtävät vähennykset. Olennaisinta verotuksen teoriaosuuden rajaamisessa oli pohtia, mitkä osa-alueet liittyvät erityisesti maahanmuuttajiin ja millaisia teemoja aiheen osalta he tulevat työelämässä todennäköisesti kohtaamaan. Myös työoikeuden osalta rajautui pois työturvallisuuslaki, yksityisyyden suoja, yhdenvertaisuuslaki ja yhteistoimintalaki. Rajausta perusteltiin sillä, että maahanmuuttajan jokapäiväiseen työelämäään liittyy olennaisemmin opinnäytetyössä käsitellyt lait. Työelämää säätelevän lain teoriaosuus koostui työoikeuden ajankohtaisesta kirjallisuudesta ja työoikeutta säätelevästä laista. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin myös maahanmuuttajien asemaa Suomessa, sijoittumista työelämässä ja kotoutumislakia. Aiheesta löytyi runsaasti lähteitä sekä erilaisia maahanmuuttajista tehtyjä julkaisuja ja tutkimuksia, joita tässä työssä hyödynnettiin.

Opinnäytetyön empiirinen aineisto kerättiin Suomessa työskenteleviltä maahanmuuttajilta teemahaastattelulla. Haastatteluilla selvitettiin, mikä on maahanmuuttajien tiedon taso opinnäytetyön teoriaosuuden teemoista. Haastattelin kolmea työssäkäyvää maahanmuuttajaa, mukana oli sekä miehiä että naisia. Haastattelut olivat kaikki kotoisin EU:n ulkopuolelta ja valikoituivat tutkimukseen taustansa perusteella. Haastateltavat valikoituivat työni sekä lähipiiriltä saatujen vihjeiden kautta. Haastattelut toteutettiin ennalta sovitussa rauhallisessa paikassa, kuten kahvilan kabinetissa. Haastattelukysymykset tehtiin englanniksi, koska haastateltavat kokivat, että pystyvät ilmaisemaan itseään paremmin englannin kielellä. Hieman haasteita toivat kysymysten kääntäminen englannin kielelle, jotta kysymykset pysyivät selkeinä ja niille asetetut tavoitteet täyttyisivät. Haastattelujen vastaukset litteroitiin ja käännettiin suomeksi. Vastauksien kääntämisessä kiinnitettiin huomiota erityisesti sanatarkkaan kääntämiseen, jotta haastateltavien kokemukset saatiin kuvattua mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Haastatteluista

otetut suorat lainaukset kulkevat opinnäytetyön teoriaosassa läpi työn havainnollistamassa maahanmuuttajien kokemuksia sekä korostamassa teoriaosassa käsiteltävien teemojen tärkeyttä.

Haastattelussa saatiin esimerkkejä maahanmuuttajan työelämän kokemuksista, jotka pohjautuvat opinnäytetyön teemoihin. Vastaajat kokivat teemahaastattelun selkeänä, koska teemat olivat etukäteen määritelty ja lisäkysymyksillä saatiin syvennettyä haastateltavan omakohtaisia kokemuksia. Haastateltavat olivat kotoisin eri puolelta Aasiaa ja he ovat asuneet Suomessa useita vuosia. Haastattelin sekä miehiä että naisia. Suurin osa haastateltavista työskentelivät asiakaspalvelualalla myyntityössä. Enemmistö oli myös suorittanut opintojaan Suomessa sekä jonkin verran myös suomen kielen kursseja.

Maahanmuuttajien haasteet ansiotuloverotuksessa liittyivät suurelta osin verokorttia varten annettaviin tietoihin esimerkiksi tulojen arviointiin, omien tulokertymien säännölliseen seuraamiseen ja verokortin tietojen ajankohtaiseen päivittämiseen. Osa haastatelluista koki varsinkin ensimmäisten työsuhteiden aikana, ettei tiennyt Suomen verotusjärjestelmästä mitään ja kaikki haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että verotusjärjestelmä poikkesi täysin synnyinmaan verotusjärjestelmästä. Asiointi veroviranomaisten kanssa koettiin haasteelliseksi, osaksi kielimuurin vuoksi ja siksi, että asioita ei selitetty riittävän yksityiskohtaisesti. Moni sanoikin pyytäneensä apua verotusasioissa esimieheltä, kollegoilta ja läheisiltä. Osa haastateltavista on sittemmin löytänyt tietoa internetistä ja Verohallinnon laa-
timasta täyttöohjeesta. Toiseksi haasteeksi koettiin veroilmoituksen täyttäminen ja erityisesti ansiotuloverotuksesta tehtävät vähennykset. Suurin osa kertoi, ettei tiennyt ensimmäisten työvuosien aikana matkakulujen vähentämisestä. Matkakulut olivat kuitenkin ainoa ansiotuloista tehtävä vähennys, jonka haastateltavat ylipäättään tiesivät. Toisaalta tämä johtuu siitä, että haastateltavat työskentelivät hoito- tai kaupan alalla eli aloilla, joissa tulonhankkimiskulut eivät välttämättä ole ajankohtaisia.

Työlainsäädännön osalta ongelmalliseksi koettiin työsopimuksen kesto, sairausajan palkka, palkanlisien muodostuminen, vuosilomaan liittyvät käytännön asiat ja työehtosopimuksen merkityksen ymmärtäminen. Haastattelut osoittivat, että

maahanmuuttajilla oli enimmäkseen määräaikaista työsuhteita. Enemmistö korosti, että tekisi mielellään enemmän työtunteja ja haluaisi vakituisen työsopimuksen. Kaikkien haastateltavien työaika oli vuorotyötä. Tämä tulos tukee tutkimuksen teoriaosaa, jossa mainittiin maahanmuuttajien työsuhteille tyypillisistä asioista. Määräaikaista työsopimuksista ongelmaksi esiin nousi määräaikaisuuden peruste jota ei haastateltavalle ollut mainittu kyselyistä huolimatta. Osa koki hankalaksi palkan lisien muodostumisen, esimerkiksi ei tiedetty milloin ajallisesti maksetaan ilta- tai yölisää ja minkä verran. Haastateltavien mukaan tämä myös aiheutti sekaannusta palkkanauhan tarkistamisessa. Vuosiloman muodostuminen oli osalle epäselvää ja esimerkiksi lomatoivelistojen tasapuolisuus ei ole toteutunut määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välillä. Eräs haastateltavista ei ollut tietoinen lomapäivien kertymisestä tai lomarahasta. Työehtosopimuksen merkitys työsuhteessa oli kaikille selkeää, mutta osa ei ollut tutustunut lainkaan oman alan työehtosopimukseen. Työsopimus sen sijaan oli kaikille tuttu ja sen jokainen on tehnyt aina kirjallisena. Eräs haastateltavista oli myös antanut työsopimuksen ammattiliiton edustajalle tarkistettavaksi ennen allekirjoittamista. Ammattiliitot koettiin muutenkin hyödyllisenä, sillä liitot tarjoavat runsaasti hyödyllistä tietoa työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista ja auttavat ongelmatilanteissa.

Kokonaisuudessaan haastattelut selkeyttivät maahanmuuttajien tiedon tasoa ansiotuloverotuksesta ja työlainsäädännöstä erityisesti työelämän kokemusten kautta. Tulokset osoittivat, että erityisesti ensimmäisissä työsuhteissa on ollut epätietoisuutta ja sen kautta on syntynyt ongelmatilanteita työnantajan kanssa. Maahanmuuttajat kertoivat myös kokeneensa eriarvoista kohtelua muihin kollegoihin verrattuna, jonka syitä he spekuloidivat. Osa pohti eriarvoisen kohtelun takana olevan rasismia, osa taas oli sitä mieltä, että ongelmatilanteet johtuivat omasta tietämättömyydestä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan käsitelty maahanmuuttajien kokemaa rasismia työelämässä.

Suurimpia haasteita tutkimuksessa olivat haastattelukysymyksen kääntäminen englannin kielelle ja vastausten litterointi. Väärinymmärrysten välttämiseksi litterointi oli erityisen tärkeää, sillä haastattelutilanteessa jotkut vastaukset jäivät epäselviksi mutta kuitenkin selkiytyivät litterointivaiheessa. Osaltaan haasteita toivat

myös kulttuurierot, sillä osa vastaajista koki haastattelukysymykset henkilökohtaisiksi kokemuksiksi eikä välttämättä heti halunnut antaa kovin henkilökohtaisia vastauksia. Tutkimuksen onnistumisen kannalta olennaista oli, että vastaukset olivat syvällisiä ja kyllä tai ei- vastauksilta vältyttiin. Haastattelutilannetta olisi voinut helpottaa se, että haastattelukysymykset olisi annettu haastateltaville etukäteen luettavaksi, jotta heillä olisi ollut paremmin aikaa ymmärtää kysymysten sisältö. Enemmistö haastateltavista koki tutkimuksen myönteisenä kokemuksena ja uskoi sen olevan hyödyllinen muille Suomessa työnsä aloittaville sekä työssäkäyville maahanmuuttajille. Jatkotutkimusaiheena voisi olla perehdytysoppaan tekeminen työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksia Suomessa työnsä aloittavalle maahanmuuttajalle

Opinnäytetyön lopuksi tehtiin koonti yleisimmistä palkansaajan tuloverotukseen ja työlainsäädäntöön liittyvistä kohdista, jotka Suomessa työskentelevän maahanmuuttajan on hyvä tietää. Koonti tehtiin opinnäytetyön teorian pohjalta ja haastattelutulosten perusteella. Verotuksen koonti sisälsi ilmoitusvelvollisuuteen liittyviä huomioita sekä perusasioita verokorttiin, esitäytettyyn veroilmoitukseen ja verotuspäätökseen liittyen. Valitsin aiheet siksi, että ne ovat olennaisimmat asiat, jotka maahanmuuttajan tulisi tietää, koska ne vaativat toimenpiteitä verovelvolliselta ja vaikuttavat siten henkilökohtaiseen verotukseen. Työlainsäädännön koonti sisälsi työsopimukseen, koeaikaan, sairastumiseen, työaikaan ja vuosilomaan liittyviä asioita. Koonti sisälsi perusasioita työelämästä ja sen tarkoituksena oli selkeyttää suomalaista työlainsäädäntöä. Molemmat liitteet sisältävät pähkinäkuoressa asioita, jotka Suomessa työskentelevän maahanmuuttajan on hyvä tietää.

On hyvä, että tällaisia asioita tutkitaan ja, että maahanmuuttajat oppivat oikeutensa ja velvollisuutensa työelämässä. Epäselvyydet täytyy selvittää ja tutkia, jotta työmotivaatio säilyy.

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1. Ulkomaan kansalaiset yhteensä, s. 8

Kuvio 2. Suurimmat kansalaisuusryhmät 2015, s. 9

Kuvio 3. Ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten 15–64 vuotiaiden ammattirakenne, s. 11

Kuvio 4. Luonnolliset vähennykset, s. 15

Kuvio 5. Muut ansiotulovähennykset, s. 17

Taulukko 1. Työnantajan noudatettava irtisanomisaika, s. 25

Taulukko 2. Työaikalain mukaiset korvaukset, s. 29

Taulukko 3. Päivittäiset lepoajat, s. 30

Lähteet

Lainsäädäntö

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386

Tuloverolaki 30.12.1992/1535

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Muut lähteet

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huhta, H. 2017. Suomen työlainsäädäntö 60 minuutissa. Keuruu: Edita Publishing Oy.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2012. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kröger, T. & Orasmaa, P. 2015. Vuosilomalaki. Helsinki: Talentum Media Oy.

Maahanmuuttovirasto. http://www.migri.fi/tyoskentely_suomessa/tyonantajalle/tyonantajan_velvollisuudet Luettu 15.3.2017.

Nieminen T., Sutela H. & Hannula U. 2014. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisu-luettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf Luettu 20.3.2017.

Niskakangas, H. 2014. Johdatus Suomen verotusjärjestelmään.3. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

Paanetoja, J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. uudistettu painos. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Palvelualojen ammattiliitto a. <https://www.pam.fi/uutiset/uutinen/2013/07/koulutusta-maahanmuuttajille-suomen-kieli-ja-tyoelamaasiat-tutuiksi.html> Luettu 16.3.2017.

Palvelualojen ammattiliitto b. <https://www.pam.fi/wiki/yleissitova-tyoehtosopimus.html> Luettu 23.3.2017.

Palvelualojen ammattiliitto c. <https://www.pam.fi/wiki/luottamusmies.html> Luettu 27.4.2017.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. 8. uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.

STTKY ry. <http://tyoelamaan.fi/tukea-tyoelamassa/ammattiliitto/> Luettu 27.4.2017.

TE-toimisto. 09/2015. Opas työ- ja elinkeinotoimiston uudelle maahanmuuttaja-asiakkaalle. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/TE_info__esite_suomi_p.pdf Luettu 3.4.2017.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/tyoelama> Luettu 16.3.2017.

Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/index.html/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset> Luettu 15.3.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö a. http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/lainsaadanto/laki_kotoutumisen_edistamisesta Luettu 15.3.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö b. http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/lainsaadanto/laki_kotoutumisen_edistamisesta Luettu 15.3.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö c. http://www.kotouttaminen.fi/kotouttaminen/kotouttaminen/lainsaadanto/laki_kotoutumisen_edistamisesta Luettu 15.3.2017.

Verohallinto a. [https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Muita_ohjeita/Yleinen_ja_rajoitettu_verovelvollisuus\(25545\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Kansainvaliset_tilanteet/Muita_ohjeita/Yleinen_ja_rajoitettu_verovelvollisuus(25545)) Luettu 16.3.2017.

Verohallinto b. https://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Henkiloasiakkaan_tuloverotus/Vahennykset_ansiotulosta_ja_verosta/Tulonhankkimiskulut_ansiotuloista#5.2 Työvälineet_ Luettu 2.5.2017.

Verohallinto c. [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Asunnon_ja_tyopaikan_valiset_matkat\(31733\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Matkakulut/Asunnon_ja_tyopaikan_valiset_matkat(31733)) Luettu 17.3.2017.

Verohallinto d. [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Vahennykset/Verohallinto_tekkee_nama_vahennykset_puol\(34772\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Vahennykset/Verohallinto_tekkee_nama_vahennykset_puol(34772)) Luettu 21.4.2017

Verohallinto e. [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Vahennykset/Ilmoita_itse_nama_vahennykset\(34774\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Vahennykset/Ilmoita_itse_nama_vahennykset(34774)) Luettu 27.4.2017.

Veronmaksajan keskusliiton lakimiehet. Verotus 2017. Ansiotuloverotuksessa tehtävät vähennykset. Veronmaksajan Taloustaito 28.12.2016, 14.

Väestöliitto a. http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/ Luettu 15.3.2017.

Väestöliitto b. <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/> Luettu 16.3.2017.

Äimälä, M., Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. Helsinki: Talentum Media Oy.

AVUKSI MAAHANMUUTTAJALLE HENKILÖKOHTAISEEN VEROTUKSEEN

Verokortti (työnantaja ja verottajaa varten)

Tarvitset verokortin jos sinulla on **palkkatuloja** tai muita tuloja

Saat verokortin vuosittain tammikuussa (ensimmäistä verokorttia varten tarvitset suomalaisen henkilötunnuksen)

Verokortin voit saada verkosta, (edellyttää verkkopankkitunnuksia), Verohallinnon palvelunumerosta tai asioimalla Verotoimistossa

Toimita verokortti työnantajalle, hän pitää palkasta veroprosentin mukaisen veron (**Ilman verokorttia, työnantaja joutuu pidättämään palkasta 60 % veroa**)

Jos tulosi ovat muuttuneet tai tulorajaa verokortissasi pitää muuttaa, saatat tarvita uuden verokortin (**muutosverokortti**).

Jos sinulla on jo työpaikka tai vaihdat työpaikkaa, tarvitset verokorttia varten **tiedot vuoden alusta kertyneistä tuloista ja veroistasi**

Esitätetty veroilmoitus ja verotuspäätös

Saat keväällä kotiisi postissa esitätetyn veroilmoituksen

Ilmoitus sisältää palkkatietoja ja vähennyksiä -> **tarkista tiedot!**

Verohallinto tekee osan vähennyksistä viran puolesta automaattisesti

Jos tiedot ovat vääriä tai puutteellisia, korjaa tiedot ja toimita täydennetty ilmoitus Verohallintoon määräpäivään mennessä -> **saat uuden verotuspäätöksen syksyllä kotiisi**

Voit ilmoittaa toteutuneet vähennykset, jotka pienentävät maksettava veroasi (vähennykset voit ilmoittaa myös verokorttillesi)

Jos tiedot ovat oikein, esitätetyn veroilmoituksen mukana tullut verotuspäätös on osaltasi lopullinen -> **tarkista saatko veronpalautusta vai maksatko jäännösveroa, säilytä verotuspäätös**

AVUKSI MAAHANMUUTTAJALLE TYÖLAINSÄÄDÄNNÖLLISIIN ASIOIHIN

Tee **työsopimus** aina **kirjallisena**, varmista että ymmärrät työsopimuksen sisällön

Määräaikaisessa työsopimuksessa oltava **peruste** määräaika-suudelle

Jos sairastut, ilmoita viipymättä työnantajalle ja esitä pyydetessä luotettava selvitys työkyvyttömyydestäsi

Kun työsuhteesi päättyy

Varoitus annettava

Kun työnantajasi päättää työsuhteesi, henkilöön liittyvä irtisanomisperuste edellyttää rikkomusta tai laiminlyöntiä

Kollektiiviperuste (tuotannolliset ja taloudelliset syyt) edellyttävät, ettei työsopimuksen mukaista työtä ole tarjolla

Koeaika voi olla **enintään 6 kuukautta**, määräaikaisessa työsuhteessa enintään puolet työsopimuksen kestästä

Koeaikana työnantaja tai työntekijä voi purkaa työsopimuksen, työnantajan purkaessa syy ei saa olla epäasiallinen tai syrjivä

Työnantajan palkanmaksu on ulotettu poissaoloon, joka johtuu sairaudesta tai tapaturmasta

Irtisanoutuessasi itse toistaiseksi voimassa-olevasta työsuhteesta, **noudata irtisanomisaikoja**

Työehtosopimuksella (TES) turvataan työsuhde-etuja, TES:n kanssa ristiriidassa oleva työsopimuksen ehto on laiton

Vuosiloma

Sinulla on oikeus esittää lomatoiveesi ennen vuosiloman vahvistamista

Työaika

Edellyttää suostumustasi

Ylityö on työtä, jota tehdään lain mukaisen säännöllisen työajan lisäksi

Lisätyö on työtä sovittu työajan lisäksi, joka ei ylitä lain säättämää säännöllistä työaikaa

Täysiltä lomanmääräytymiskuukausilta ansaitset **2 tai 2,5 päivää** lomaa riippuen työsuhteesi kestästä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä

Lomanmääräytymisvuosi on **1.4–31.3** välinen aika